

**HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *COUNTERPRODUCTIVE
WORK BEHAVIOR* PADA POLISI POLSEK BUKIT RAYA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademis Guna Menyelesaikan
Jenjang Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau*



OLEH :

SITI SAHNIA MAMMENASA DAENG YUSUF

NPM : 168110128

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* PADA POLISI POLSEK BUKIT RAYA PEKANBARU

SITI SAHNIA MAMMENASA DAENG YUSUF

168110128

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal
19 Agustus 2020

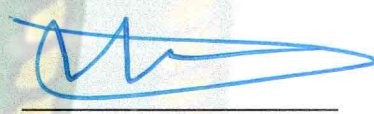
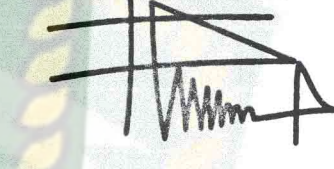
DEWAN PENGUJI

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A

Ahmad Hidayat, S.Th.I., M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 19 Agustus 2020

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



(Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Sahnia Mammenasa Daeng Yusuf

NPM : 168110128

Judul Skripsi : Hubungan *Burnout* Dengan *Counterproductive Work Behavior*
Pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 19 Agustus 2020

Yang menyatakan,



Siti Sahnia M D Y
168110128

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, masyaAllah! Tiada yang hebat, Maha penyayang, dan Maha segalanya di seluruh alam selain Allah, dan Nabi Muhammad utusan Allah. Bersyukur atas nikmat yang Allah beri, ini adalah suatu capaian pendidikan perguruan tinggi kedua yang Allah titipkan.

Kepada dua orang yang selalu ada disaat senang dan sulit. Menjadikan Saya sebagai wanita yang kuat, mandiri, sederhana dan bersyukur. Kedua orang itu adalah Ayah dan Mama. Sungguh pengorbanan dan kasih sayangnya tidak dapat Saya balas selain menjadi wanita yang sholeha mengantarkan ke surga. Keluarga yang selalu memotivasi dan tempat berbagi kakak, abang, adik. Guru SD-SMA dan dosen-dosen tersayang yang mengajarkan banyak hal tentang dunia maupun ilmu akhirat. *love U so much!*

“Alhamdulillah terimakasih saya ucapkan kepada diri sendiri kamu hebat Siti Sahnia M DY, semoga menjadi orang yang selalu bersyukur, semangat, sehat, dan bermanfaat untuk orang lain, aamiin sukses dunia juga akhirat!”

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.”

(QS. Ibrahim: 7).

“Jika Kamu tidak dapat menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya Kebodohan.”

(Imam Syafi’i)

“Tidak ada yang dapat kamu benar-benar percaya selain Allah dan diri sendiri.”

(Siti Sahniah M D Y)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah, yang senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara *Burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* Pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku Penasihat Akademik.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran ditengah kesibukan untuk selalu memberikan bimbingan, dorongan dan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat memahami dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas skripsi ini.
7. Ibu Syarifah Farradina, S.Psi, MA dan Bapak Ahmad Hidayat, S.Th.I, M.Psi, Psikolog, selaku penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan motivasi dalam perkuliahan dan skripsi.
8. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi, Psikolog, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
9. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, Bapak Sigit Nugroho, M.Psi, Psikolog, Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog, Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog, Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi, Psikolog, Ibu Yulia Herwaty, MA, Bapak Ahmad Hidayat, S.Th.I, M.Psi, Psikolog, Ibu Syarifah Farradina, S.Psi, MA, Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M,Si., Ibu Juliarni Siregar, M.Psi, Psikolog, Ibu Leni Armayati, M.Si, Ibu dr. Raihanatu Binqolbi R, Ibu Tengku Nila Fadhlia, M.Psi, Psikolog, Ibu Icha Herawaty, S.Psi., M.Soc., S.C, Bapak Didik Widianoro, M. Psi., Psikolog, serta seluruh dosen yang telah mendidik dan membimbing

penulis dalam proses perkuliahan. Bapak ibu terima kasih banyak atas ilmu dan pengajarannya yang sangat bermanfaat selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

11. Segenap pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Terima kasih atas bantuan dan pelayanan yang baik selama ini.
12. Terima kasih kepada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan dukungan yang sangat bermanfaat bagi penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih banyak untuk keluarga tercinta terutama untuk Ayah Dr. H. Mohd. Yusuf Daeng M, SH., MH., PhD dan Mama Dra.Hj. Riza Iriyanti, MM yang tiada henti memberikan motivasi, kasih sayang, do'a, sabar, semangat dan berusaha memenuhi semua kebutuhan penulis, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ayah dan Mama tercinta karena semua itu tidak akan terbalaskan dengan apapun oleh penulis.
14. Terimakasih kepada keluarga, abang Muhammad Fadly, kak Siti Yulia, dan adik Siti Monalisa yang selalu berbagi dan memotivasi untuk menjadi anak yang berbakti dan sholeha.
15. Terimakasih kepada keluarga besar, Oma Gadis dan tetangga juga saudara setanah air.
16. Terimakasih kepada sahabat dan teman-teman yang berjuang dan selama ini membantu menjadi orang yang lebih baik, tanpa kalian hidup ini akan hampa. Terkhusus kepada Atika, Ayu, Annisa, Agnes, Aming, Anand,

Dayat, Dodon, Dwiki, Dila, Dilla, Fingky, Iki, Icut, Jenni, Kila, Maya, Mumut, Nita, Puput, Ratna, Ramadilla, Tia, Wahyu, Vanno, Yosi, Zura dan lainnya yang tidak dapat disebutkan.

17. Terimakasih kepada kawan-kawan membangun, BEM Psikologi, DEMA UIR, Pramuka, dan lainnya, kalian luar biasa semoga UIR bisa lebih maju.
18. Kepada teman-teman angkatan 2016 dan kelas B yang tidak bisa disebutkan satu-satu. Terimakasih untuk kebersamaan yang menghadirkan rasa kekeluargaan yang tidak terlupakan.
19. Terimakasih kepada Universitas Islam Riau terutama Fakultas Psikologi karena telah menjadi tempat terbaik dan terpercaya untuk dapat belajar menuntut ilmu, belajar memahami orang lain, suka duka di kampus, dan mendapatkan pengalaman berharga yang tak akan pernah terlupakan.
20. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terimakasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Agustus 2020

Siti Sahnia Mammenasa Daeng Yusuf

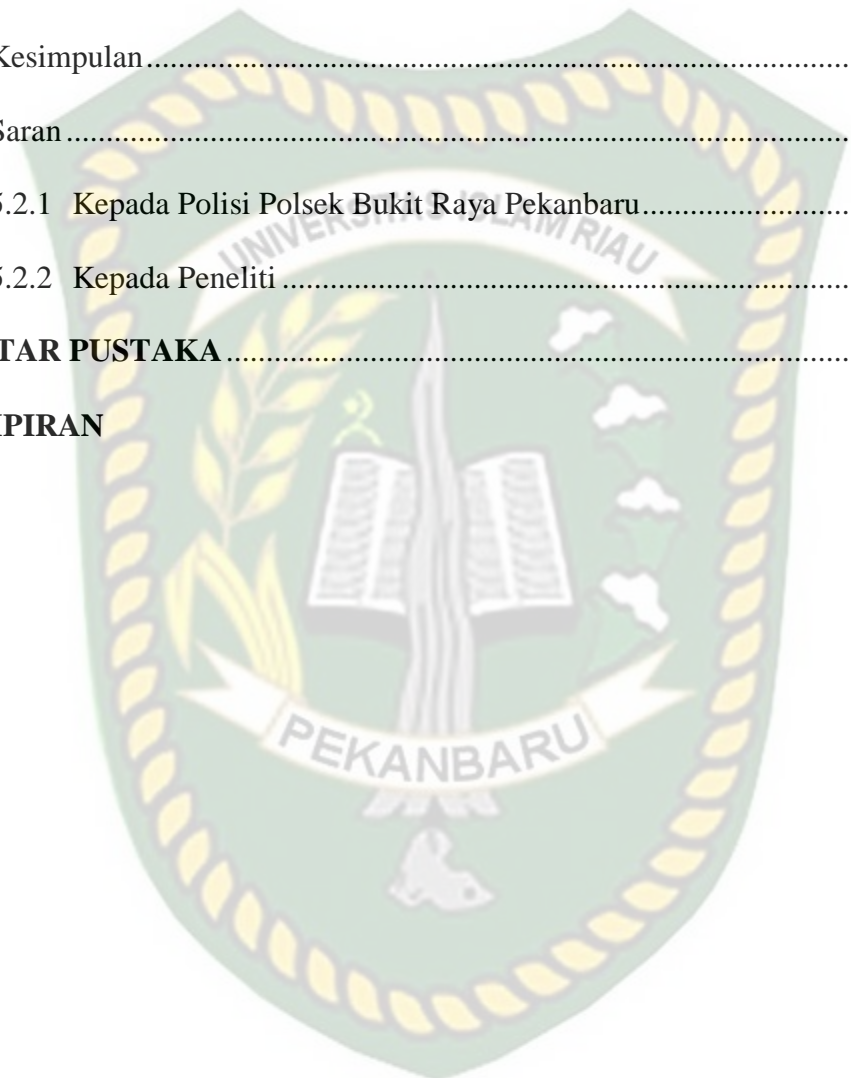
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Counterproductive Work Behavior</i> (CWB).....	10
2.1.1 Pengertian <i>Counterproductive Work Behavior</i> (CWB)	10
2.1.2 Faktor-Faktor <i>Counterproductive Work Behavior</i> (CWB)	12
2.1.3 Kategori-Kategori <i>Counterproductive Work Behavior</i> (CWB) ..	13

2.1.4 Dimensi-Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i> (CWB)...	15
2.2 <i>Burnout</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Burnout</i>	17
2.2.2 Faktor-Faktor <i>Burnout</i>	19
2.2.3 Dimensi-Dimensi <i>Burnout</i>	20
2.3 Hubungan Antara <i>Burnout</i> dengan <i>Counterproductive Work Behavior</i> Pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru.....	21
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Identifikasi Variabel	25
3.2 Definisi Operasional Variabel	25
3.2.1 <i>Counterproductive Work Behavior</i>	25
3.2.2 <i>Burnout</i>	26
3.3 Subjek Penelitian	26
3.3.1 Populasi Penelitian.....	26
3.3.2 Sampel Penelitian.....	27
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.4.1 Skala <i>Counterproductive Work Behavior</i>	28
3.4.2 Skala <i>Burnout</i>	29
3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	30

3.5.1 Validitas	30
3.5.2 Reliabilitas.....	30
3.6 Metode Analisis Data	31
3.6.1 Uji Normalitas.....	31
3.6.2 Uji Linearitas.....	31
3.6.3 Uji Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	33
4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian.....	33
1. Polsek Bukit Raya Pekanbaru	33
2. Visi dan Misi Polsek Bukit Raya Pekanbaru	33
4.2 Persiapan Penelitian.....	34
4.3 Pelaksanaan Penelitian	35
4.4 Hasil Analisis Data	35
4.4.1 Data Demografi.....	35
4.5 Deskripsi Data Penelitian	38
4.6 Uji Asumsi.....	41
4.6.1 Uji Normalitas.....	41
4.6.2 Uji Linearitas.....	42
4.6.3 Uji Hipotesis.....	42
4.6.3.1 Uji Korelasi	42
4.6.3.2 Uji Regresi.....	43

4.7 Pembahasan	44
4.8 Kelemahan Penelitian	48
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	49
5.2.1 Kepada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru	49
5.2.2 Kepada Peneliti	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blue Print Skala <i>Counterproductive Work Behavior</i>	29
Tabel 3.2	Blue Print Skala <i>Burnout</i>	30
Tabel 4.1	Responden Identitas Subjek.....	36
Tabel 4.2	Responden Identitas Subjek.....	36
Tabel 4.3	Responden Identitas Subjek.....	37
Tabel 4.4	Rentang Skor Penelitian	38
Tabel 4.5	Rentang Nilai dan Kategori Skor Partisipan Skala <i>Burnout</i>	40
Tabel 4.6	Rentang Nilai dan Kategori Skor Partisipan Skala <i>Counterproductive Work Behavior</i>	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Asumsi Linearitas.....	42
Tabel 4.9	Uji Hipotesis Korelasi	43
Tabel 4.10	Nilai Kontribusi <i>Burnout</i> dengan <i>Counterproductive Work Behavior</i>	44

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Skala Penelitian

LAMPIRAN II *Output* SPSS

LAMPIRAN III Skoring Hasil Penelitian

LAMPIRAN IV Surat Penelitian

LAMPIRAN V Kartu Hadir Sidang Skripsi

LAMPIRAN VI Kartu Bimbingan Skripsi



HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* PADA POLISI POLSEK BUKIT RAYA PEKANBARU

Siti Sahnia Mammenasa Daeng Yusuf
168110128

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior*. *Counterproductive work behavior* adalah bentuk perilaku-perilaku dari individu pada organisasi atau individu lain yang bertentangan dengan norma-norma dan nilai-nilai, yang mana menghambat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi baik disengaja maupun tidak disengaja. Hipotesis penelitian ini terdapat hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru dengan jumlah sampel 95 subjek yang diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu skala *counterproductive work behavior* dan *burnout*. Data dianalisis dengan teknik analisis korelasi. Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas *burnout* berperan secara signifikan dengan *counterproductive work behavior* ($r = 0,246, p = 0,016$). Sumbangan efektif yang diberikan variabel *burnout* terhadap *Counterproductive work behavior* adalah sebesar 6,1%, sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: *Counterproductive Work Behavior, Burnout*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT WITH COUNTERPRODUCTIVE
WORK BEHAVIOR OF POLICE POLSEK BUKIT RAYA PEKANBARU**

**Siti Sahnia Mammenasa Daeng Yusuf
168110128**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

This research aims to know the relationship between burnout with Counterproductive work behavior. Counterproductive work behavior is a form of behavior from individuals in organizations or other individuals that are contrary to norms and values, which hinders the organization from achieving organizational goals, whether intentional or unintentional. The hypothesis of this research is that there is an relationship between burnout on counterproductive work behavior at the Bukit Raya Pekanbaru Police. The population in this research were the polices of the Polsek Bukit Raya Pekanbaru City with total samples in the amount of 95 subjects taken by used saturated sampling. Data collection was conducted by using two scales; Counterproductive work behavior scale, and burnout scale. Data were analyzed by using correlation analysis technique. The results show that independent variable burnout have significant relationship with Counterproductive work behavior ($r = 0,246$, $p = 0,016$). The effective contribution given by variable burnout towards Counterproductive work behavior is in the amount of 6,1 %, the rest is affected by other variables.

Keywords: Counterproductive Work Behavior, Burnout

ن ي ب ق ق ال ع ل ا اح ت ر ا ق ال ن ف س ي ال م ه ن ي (BURNOUT) ف ي ال س ل و ك ال م ه ن ي
ال ض د ل ل ا ن ت ا ج (COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR) ل د ي ر ج ا ل ال ش ر ط ة ف ي م ك ت ب ش ر ط ة

ب و ك ي ت ر ا ي ا ب ا ك ن ب ا ر و

س ي ت ي س ح ن ي ا م ا م ي ن ا س ا د ا ي ن غ ي و س ف

168110128

ك ل ي ة ع ل م ال ن ف س
ال ج ا م ع ة ال ا س ل ا م ي ة ال ر ي و ي ة

م ل خ ص

اس ت ه د ف ه ذ ا ال ب ح ث ال ي م ع ر ف ة ق ق ال ع ل ا اح ت ر ا ق ال ن ف س ي ال م ه ن ي (burnout) ف ي ال س ل و ك ال م ه ن ي ال ض د ل ل ا ن ت ا ج (counterproductive work). و م ص ط ل ح ال س ل و ك ال م ه ن ي ال ض د ل ل ا ن ت ا ج ي ع ن ي ع ب ا ر ة ع ن س ل و ك ل ش خ ص ي ع م ل ف ي م ؤ س س ة ا و ل ش خ ص آ خ ر ، م خ ا ل ف ل ل م ع ا ي ر و ال ق ي م ، ي ح و ل الم ؤ س س ة د و ن ال ح ص و ل ع ل ي ا ه د ا ف ه ا ؛ س و ا ء ك ا ن ب ع م د ا م غ ي ر ع م د . و ف ر ض ي ة ال ب ح ث ت ق و ل ب و ج و د ق ق ال ع ل ا اح ت ر ا ق ال ن ف س ي ال م ه ن ي ف ي ال س ل و ك ال م ه ن ي ال ض د ل ل ا ن ت ا ج ف ي ر ج ا ل ش ر ط ة ب و ك ي ت ر ا ي ا ب ا ك ن ب ا ر و . و م ج م ع ه ذ ا ال ب ح ث ر ج ا ل ال ش ر ط ة ف ي م ك ت ب ش ر ط ة ب و ك ي ت ر ا ي ا ب ا ك ن ب ا ر و ؛ ب ح ي ث ب ل غ ع د د ع ي ن ا ت ال ب ح ث ال ي 95 ش ر ط ي ء ، ال ذ ي ت م ت ع ي ن ه م ب ا س ت خ د ا م ا س ل و ب (sampling jenuh) . و ج م ع ب ي ا ن a T ال ب ح ث ت م ب a S ت خ د ا م م ق ي a S ي ن ؛ ا ح د ه م a : م ق ي a S ال س ل و ك ال م ه ن ي ال ض د ل ل a ن ت a ج ، و ال ث a ن ي : م ق ي a S ال ا ح ت ر a ق ال ن ف س ي ال م ه ن ي . و ب ي a ن a T ال ب ح ث ت م T ا L ل ي ل ه a B a S ت خ د a م a S ل و ب T a L ل ي ل ع a F a D T a B a T R a (analisis korelasi) . و ن T i j e ال ب ح ث T d l ع ل y ا ن ال M t g i r ال M s t q l و ه o ال a ح ت ر a ق ال ن ف س ي ال م ه ن ي ؛ ي ؤ T r T a T i r a B a r z a F ي M t g i r ال س ل و K ال م ه ن ي ال ض D ل ل a ن T a ج ، ب T q d i r : (r = 0,246, p = 0,016) . و T q d i r ال M s a h a m e ال F a e l e M n M t g i r ال a ح T r a Q ال N f S y ال M h n y ل M t g i r ال س ل و K ال م ه ن ي ال ض D ل ل a ن T a ج : 1,6% ، و ال B a q i M n ال M s a h a m e ي ؤ T r F i e M t g i r آ خ R .
الكلمات الرئيسية : ال س ل و ك ال م ه ن ي ال ض د ل ل ا ن ت ا ج ، ال ا ح ت ر a ق ال ن ف س ي ال م ه ن ي .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang semakin canggih ini, memang manusia dibantu oleh mesin yang serba instan dan cepat. Tetapi di Indonesia sendiri dalam bekerja masih banyak menggunakan tenaga manusia di instansi dan perusahaan. Terutama dalam pelayanan kepada masyarakat yang mana masih memerlukan manusia terjun langsung dalam pelaksanaan penanganan seperti perawat, guru, dan polisi yang diketahui sebagai pengayom di masyarakat.

Telah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 pada Pasal 14 tentang Kepolisian bahwa Tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara adalah melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan dan membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum, dan peraturan perundang-undangan, serta memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum. Tenaga kerja merupakan faktor pendukung berkembang suatu negara dalam bersaing dengan negara

lainnya. Memajukan perekonomian suatu negara, dibutuhkan tenaga kerja yang produktif dan berkualitas. Namun, produktivitas tenaga kerja di Indonesia saat ini tergolong rendah.

Salah satunya banyak instansi kepolisian di Pekanbaru yang memberikan pelayanan terbaiknya adalah Polsek Bukit Raya yang beralamat di jalan unggas kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Terdapat 95 orang personil yang memiliki pekerjaan berbeda yang mengurus energi fisik dan psikis (sumber: data polisi polsek bukit raya, 2020). Polsek Bukit Raya adalah salah satu bagian dari instansi kepolisian berada di bawah naungan Polres Kota Pekanbaru, yang mana polsek Bukit Raya harus memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Diketahui lokasi yang strategis, dan mengawasi dua kecamatan yaitu Marpoyan Damai dan kecamatan Bukit Raya, maka semakin banyak kebutuhan pelayanan dan pengoptimalan kerja yang semakin ketat.

Tuntutan dalam pekerjaan menimbulkan berbagai macam permasalahan sehingga menurunkan produktivitas bekerja. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah perilaku kerja kontraproduktif (Chen, Li, Xia, dan He, 2017). Suatu respon atas ketidakpuasan individu di tempat kerja berbentuk perilaku buruk terhadap organisasi atau individu lain dalam organisasi, seperti penggunaan jam kerja dengan tidak efektif, penyebaran isu sesama rekan kerja, pengesampingan etika dalam organisasi, hingga adanya perusakan barang

milik perusahaan, didefinisikan sebagai *counter-productive work behavior* (Kelloway, 2010).

Banyaknya pekerjaan dan tekanan dari dalam dan luar yang polisi rasakan, membuat polisi merasa kurang optimal hingga melakukan CWB dalam bekerja. Studi kasus yang terjadi di Riau, enam anggota jajaran kepolisian daerah Riau diberhentikan secara tidak terhormat karena melanggar kode etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, dua diantaranya meninggalkan tugas secara tidak sah lebih dari 30 hari secara berturut-turut dan melakukan peredaran narkoba (Tanjung, 2019). Kasus lainnya di Jawa Timur, Karo SDM Polda Jatim menyatakan 37 anggota dipecat karena melakukan pelanggaran kode etik dan pelanggaran pidana (Meilisa, 2020). Produktifitas kerja yang rendah kerap kali terjadi karena ketidakpuasaan, *burnout*, dan kurangnya prestasi.

Pekerjaan sebagai polisi mengakibatkan tuntutan yang besar pada mental, emosional, dan kemampuan fisik pada pekerjanya (Boyce, 2006). Perilaku negatif *counterproductive work behavior* pada polisi seperti pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik, keterlambatan, ketidakhadiran, tidak mengikuti prosedur, melanggar kode etik dan berdebat dengan klien bertentangan dengan kepentingan instansi dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam individu maupun dari luar individu. Faktor dari dalam berupa kepribadian, kontrol diri, dan kecerdasan emosional yang dimiliki individu tersebut. Sedangkan faktor luar munculnya CWB yaitu struktur intensif, evaluasi kerja berdasar hasil dan

perspektif pengawas untuk evaluasi kinerja (Sackett dan Devore, dalam Anderson, 2001).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 1 Juli 2020 yang dilakukan kepada salah seorang personil polisi yang tengah bertugas pada saat itu mengatakan, bahwa tanggung jawabnya sebagai personil harus siap sedia dengan adanya pergantian atau menggantikan rekan kerja yang berhalangan datang. Oleh karena itu, kelelahan tidak dapat dihindari, akibatnya memungkinkan datangnya penyakit fisik yang menyertai mengalami hepatitis, banyak ketidakhadiran, dan kondisi geografis pekanbaru yang panas membuat turunnya produktifitas kerja.

Sejalan dengan itu, salah satu personil polisi lainnya menambahkan bahwa tanggung jawab sebagai anggota kepolisian harus dapat lebih sabar dan memiliki mental yang kuat, karena mereka harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bertanggung jawab kepada atasan. Berdasarkan hasil wawancara pada personil polisi polsek Bukit Raya Pekanbaru bahwa adanya perilaku-perilaku tidak sesuai prosedur, produktifitas menurun, sulit mengontrol emosi saat pelayanan dan kehadiran dalam bekerja yang tidak sesuai.

Menurut Baaron & Greenberg (2003) *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan emosional, lelah fisik, sindrom kelelahan emosional, dan lelah mental berhubungan dengan perasaan harga diri yang rendah, disebabkan penderitaan stress yang intens dan berkepanjangan. Berdasarkan penelitian dilakukan oleh

Uchenna (2013) yang melakukan penelitian kepada perawat rumah sakit yaitu terdapat sebanyak 328 orang (120 wanita dan 208 lelaki) dapatan kajian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior*.

Pada penelitian Putri (2018) pada 79 perawat inap di rumah sakit jiwa x yaitu terdapat hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional exhaustion* dan *depersonalization* terhadap *Counter-productive Work Behavior*. *Emotional exhaustion* dan *depersonalization* merupakan dimensi-dimensi dari *burnout* yang mana mempengaruhi *counterproductive work behavior*. Didukung penelitian Ansari, Maleki, dan Mazraeh (2013) menyatakan bahwa karyawan bagian operasi transmisi gas di Iran menunjukkan *Counterproductive Work Behavior* tinggi. Hal ini disebabkan kelelahan emosi karena adanya beberapa unsur seperti berbagai keterampilan, amarah dan faktor organisasi.

Kwak (2006) dalam penelitiannya tentang hubungan antara ketidakadilan organisasi dengan CWB dan kelelahan pada 341 karyawan. Secara umum, ketika karyawan di laporkan menunjukkan tahap persepsi keadilan organisasi yang rendah akan mengakibatkan CWB dan kelelahan yang tinggi. Didukung oleh penelitian Bahrami (2016) pada 100 perawat di Sabzevar bahwa ketidakadilan organisasi memiliki efek negatif dan signifikan pada *burnout*,

stress, dan perilaku kontraproduktif selain itu *burnout* dan kerjaan memiliki efek positif dan signifikan pada kontraproduktif.

Selain itu pada penelitian oleh Kang (2017) yaitu 362 karyawan bekerja untuk hotel-hotel mewah di Korea yaitu terdapat hubungan positif antara karyawan, persepsi, stress kerja, dan kelelahan. Peserta yang melaporkan tingkat kelelahan tinggi lebih mungkin untuk mewujudkan perilaku kerja kontraproduktif. Pekerja yang mengalami *burnout*, mereka mengalami kelelahan emosional, depresi, apatis, bosan, dan, mudah tersinggung, yang mana menjadi berkurang energi dan ketertarikan pada pekerjaannya. Banyak kesalahan yang mereka dapatkan pada berbagai aspek yakni bereaksi negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka, lingkungan kerja mereka, dan hubungan dengan rekan kerja (Schultz & Schultz, 2002).

Burnout adalah respon yang berkepanjangan terhadap penyebab stres interpersonal kronis ditempat kerja yang mana mengalami penurunan kualitas kerja, kesehatan fisik dan psikologis yang dapat merugikan tidak hanya untuk pekerja individu, tetapi untuk semua orang yang terkena dampaknya. Kelelahan telah diakui sebagai bahaya pekerjaan bagi berbagai orang yang berorientasi pada orang seperti profesi pelayanan umum, pendidikan, dan kesehatan (Maslach, 1998).

Pada penelitian Wu (2016) pada 210 pegawai negeri menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan, kelelahan kerja dan identitas moral mempengaruhi CWB. Kelelahan, *burnout*, sakit, banyaknya izin, dipecat, bahkan meninggal membuat kinerja tidak efektif karena kurang optimalnya sumber daya manusia yang telah diatur dalam porsi pekerjaannya sehingga banyak terjadi *counterproductive work behavior* yang mengakibatkan pelayanan terganggu dan merosotnya kualitas kinerja di instansi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Polsek Bukit Raya Pekanbaru yang diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan adanya kaitan antara lingkungan kerja, beban kerja, ketidakadilan organisasi terhadap *Counterproductive Work Behavior* (CWB) polisi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Hubungan antara *Burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) pada Polisi di Polsek Bukit Raya Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari latar belakang yang telah ada, maka peneliti mengajukan apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian, meningkatkan pengetahuan mengenai hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* pada Polisi dan menambah wawasan baru mengenai variabel yang menimbulkan *counterproductive work behavior*. Menambah pengetahuan dan penghubung khasanah keilmuan psikologi, khusus pada psikologi industri dan organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti yaitu dijadikan sebagai wawasan baru juga referensi yang dapat dikembangkan bagi peneliti selanjutnya terutama mengenai hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* pada Polisi.

2. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan masukan, yaitu dalam mengembangkan konsep *burnout*, *counterproductive work behavior* dan juga dapat melakukan penelitian terhadap variabel psikologi lainnya.

3. Bagi Masyarakat Umum

Menambah pengetahuan masyarakat juga menambah wawasan mengenai khususnya hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* pada polisi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam instansi lainnya.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. *Counterproductive Work Behavior*(CWB)

2.1.1. Pengertian *Counterproductive Work Behavior*(CWB)

Counterproductive Work Behavior (CWB) dapat dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja dan dihasilkan dari berbagai penyebab. CWB dapat diartikan sebagai perilaku interpersonal yang menyimpang seperti pelecehan, kekerasan, gosip, mencuri dari rekan kerja atau perilaku lain seperti sengaja bekerja dengan lamban, menyabotase properti perusahaan, atau menyebarkan informasi rahasia mengenai perusahaan (Avey, Luthans, dan Youssef, 2008).

Perilaku *counterproductive work behavior* (CWB) yaitu perilaku yang disengaja pada bagian dari sebuah anggota organisasi dipandang oleh organisasi sebagai bertentangan dengan kepentingan sahnya (Sacket dan DeVore, dalam Gruys dan Sackett, 2003). CWB diartikan pula sebagai tingkah laku yang disengajakan oleh setengah anggota organisasi yang dilihat oleh organisasi sebagai bertentangan dengan tujuan organisasi Sackett dan DeVore (2001). dan Fox et al., dan Spector, (2001) CWB adalah tingkah laku yang mana bertujuan untuk menjelaskan organisasi dan bawahan-bawahan dalam organisasi tersebut.

CWB menurut Rotundo (dalam Locke, 2009) adalah sebagai dari tindakan yang dilakukan sengaja yang dapat merugikan organisasi atau anggota yang ada dari organisasi tersebut. CWB disebut juga suatu penyimpangan. Perilaku seperti absen, pencurian, suatu sabotase, agresi, penyimpangan produksi, agresi pada daerah tempat kerja dan juga suatu penipuan. Menurut Levy dan Ritti (2003) *Counterproductive Work Behavior* adalah suatu dari bentuk perilaku-perilaku karyawan yang berupa seperti dari perilaku mencuri atau maling (*theft*), sabotase (*sabotage*), suatu pemerasan (*blackmail*), bentuk penyuapan (*bribery*) dan berbentuk menyerang orang lain (*aggression*) di tempat kerja.

Menurut Vardi dan Weitz (2004) Perilaku *Counterproductive Work Behavior* adalah ancaman sangat berbahaya bagi organisasi. Lalu Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh, dan Kessler (2006) *Counterproductive Work Behavior* adalah seperangkat tindakan berbeda yang memiliki karakteristik yang sama yang terjadi bersifat sukarela dan membahayakan atau berniat merugikan organisasi dan atau pemangku kepentingan organisasi, seperti rekan kerja, pelanggan, dan supervisor.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan diatas maka *Counterproductive Work Behavior* adalah suatu perilaku yang dilakukan sengaja yang dapat merugikan organisasi dan anggota yang ada di dalam organisasi dalam suatu penyimpangan.

2.1.2. Faktor-Faktor *Counterproductive Work Behavior* (CWB)

Terdapat bentuk faktor-faktor dalam *Counterproductive Work Behavior* (CWB) menurut Sackett dan DeVore (dalam Anderson, 2005). Faktor-faktor yang dianggap melatarbelakangi *Counterproductive Work Behavior* yaitu:

1. Kepribadian (*personality*)

Dalam kepribadian terdapat hal-hal berupa sifat-sifat yang dimiliki individu yaitu sifat-sifat meliputi *narcissism*, amarah, *self esteem*, *self control*, *agreeableness*, perasaan negatif, kecemasan, dan stabilitas emosi.

2. Karakter pekerjaan (*job characteristic*)

Karakteristik yang dimiliki setiap pekerjaan yang mana sangat berpengaruh pada karyawan agar tepat keahlian dibutuhkan, jenis tugas diberikan, dan bagaimana cara bekerjanya. Hal tersebut mempengaruhi dalam psikologis dan cara karyawan bersikap dalam lingkungan kerja seperti hasil kerja, motivasi dalam kerja, kepuasan, absensi dan tingkat *turnover* bekerja.

3. Karakter kelompok kerja (*work group characteristic*)

Terdapat karakter atau sifat kelompok kerja yang dapat memberikan pengaruh dalam segala hal terjadi di dalam sebuah kelompok kerja yang akan mempengaruhi individu lain yang menjadi

anggota didalam kelompok. Contohnya, bentuk pembiaran dilakukan rekan kerja atau juga perusahaan terhadap karyawan yang pulang cepat dan datang telat cenderung mengulang-ngulangi dalam perilaku tersebut menurut Sackett dan DeVore (dalam Anderson, 2005).

4. Budaya organisasi (*organizational culture*)

Budaya organisasi ialah pengaruh dalam bentuk terhadap individu di lingkungan kerja contohnya yaitu dari dampak sistem manajemen yang ada pada organisasi kerja atau perusahaan tertentu.

Berdasarkan penjelasan yang ada maka terdapat faktor-faktor dalam *Counterproductive Work Behavior* yaitu kepribadian meliputi sifat-sifat yang dimiliki individu, karakter pekerjaan yang meliputi bagaimana tugas dan cara yang diterapkan, karakter kelompok kerja, dan budaya organisasi yang terdapat pada organisasi tersebut.

2.1.3. Kategori-Kategori *Counterproductive Work Behavior* (CWB)

Terdapat sebelas kategori-kategori dari *Counterproductive Work Behavior* yang di jelaskan Sackett dan DeVore (dalam Anderson, 2005) bentuk-bentuk empat dimensi yaitu:

1. *Related behavior and Theft* (perilaku terkait dan mencuri) yaitu berbentuk memberi pelayanan atau barang-barang tanpa izin, pencurian barang milik orang lain atau organisasi, dan menyalahgunakan diskon pegawai.

2. *Destruction of property* (perusakan properti) seperti mencoreng nama baik organisasi, merusak atau menghancurkan barang milik organisasi, dan melakukan sabotase produk dari perusahaan.
3. *Resources and Misuse worktime* (salahguna sumberdaya dan waktu organisasi) seperti membuang-buang waktu, palsu dalam jam pengoperasional kerja, dan kepentingan pribadi berurusan.
4. *Misuse of information* (penyalahgunaan informasi) kegiatan bekerja dan membocorkan rahasia dari perusahaan kepada pihak-pihak yang tidak berwenang.
5. *Inappropriate physical action* (tindakan fisik tidak seharusnya) yaitu perilaku pelecehan fisik dan penyerangan rekan kerja di tempat kerja.
6. *Poor quality of work* (rendah kualitas kerja) contohnya lamban kerja dan tidak melakukan tugas secara dengan sengaja di tempat kerja.
7. *Inappropriate verbal action* (bentuk tindak verbal tidak pantas) yaitu berdebat dengan konsumen lalu perilaku seperti *bullying*.
8. *Poor attendance* (kehadiran rendah) yaitu salahguna izin sakit, keterlambatan, absen tidak berketerangan.
9. *Unsafe behavior* (tindakan berbahaya untuk organisasi) perilaku ini, tidak mengikuti prosedur yang ada dengan benar dan tidak mempelajari prosedur kerja.
10. *Alcohol use* (menggunakan alkohol) contohnya mengonsumsi, memiliki dan menjual alkohol di lingkungan kerja.

11. *Drug use* (penggunaan obat-obatan yang terlarang) yaitu memiliki, mengonsumsi, dan menjual obat-obatan terlarang di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa kategori-kategori yang ada pada *Counterproductive Work Behavior* adanya pencurian barang milik orang lain, merusak barang-barang dan sabotase produk dari perusahaan, menyalahgunakan informasi perusahaan, melakukan urusan pribadi dalam operasional kerja dan penyalahgunaan waktu yang tidak semestinya, adanya perilaku pembulian dan kekerasan sesama sejawat, tidak taat dan keluar dari prosedur kerja yang seharusnya, tidak hadir yang tidak wajar, dan menggunakan obat terlarang.

2.1.4. Dimensi- Dimensi *Counterproductive Work Behavior* (CWB)

Pada Robinson dan Bennet (1995) dimensi *Counterproductive Work Behaviour* (CWB), terdapat dalam dimensi berjumlah empat, antara lain:

1. Penyimpangan dalam Properti (*property deviance*)

Berupa menyalahgunakan properti atau barang yang dimiliki untuk kepentingan pribadi di organisasi. Seperti bentuk dari perilaku mengambil atau memakai barang tanpa milik organisasi, berbohong dalam jam kerja, mencuri dan merusak barang organisasi.

2. Penyimpangan Produksi (*production deviance*)

Bentuk perilaku melanggar peraturan atau norma yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan yang mana harus dipertanggungjawabkan individu tersebut. Contoh-contoh perilaku tersebut yaitu mangkir, keterlambatan, tidak melaksanakan tugas semestinya, beristirahat lebih lama dari waktu yang ditentukan organisasi atau perusahaan, dan (*cyberloafing*) penggunaan akses internet untuk kepentingan pribadi.

3. Penyimpangan Politik (*political deviance*)

Bentuk perilaku melanggar norma-norma organisasi atau perusahaan contoh tidak adil terhadap anggota organisasi atau karyawan di dalam organisasi, melakukan gosip dan mempertunjukkan ketidaksopanan.

4. Agresi pada Individu (*personal aggression*)

Bentuk agresi individu seperti yaitu perilaku tidak menyenangkan kepada karyawan atau individu lain secara fisik maupun verbal, saling menuding, mencuri barang milik karyawan atau orang lain dan adanya pembulian.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan bahwa terdapat beberapa dimensi yang dimiliki *Counterproductive Work Behavior* yang mana adanya penyimpangan properti seperti mencuri, merusak barang, berbohong, lalu

penyimpangan produksi yang mana melanggar norma seperti terlambat, penggunaan internet untuk kepentingan pribadi, lalu penyimpangan politik yang mana seperti tidak sopan, adanya ketidakadilan terhadap karyawan, dan terakhir agresi individu yang mana menyakiti seperti pembulian sesama sejawat dan saling menuding.

2.2. Burnout

2.2.1. Pengertian *Burnout*

Pada tahun 1974, *burnout* ditemukan dan dipublikasikan oleh Freudenberger. *Burnout* digambarkan sebagai penyakit atau penyakit psikologis baru, ditandai dengan kelelahan emosional, beberapa bentuk sinisme, dan harga diri yang rendah dalam kompetensi diri. Ketiga aspek *burnout* ini diambil oleh Maslach, Jackson dan Leiter (1986), dan berhasil menjadi tes kelelahan yang disebut Christine Maslach: MBI, *Maslach Burnout Inventory* (Blankert, 1964). Freudenberger bekerja sebagai spikiater, satu klinik kecanduan obat di New York melihat bahwa banyak tenaga sukarelawan yang awal bersemangat melayani pasien lalu mengalami penurunan komitmen kerja dan penurunan motivasi yang disertai dengan gejala keletihan fisik dan mental (Tawale, 2011).

Burnout adalah respon yang berkepanjangan terhadap penyebab stres interpersonal kronis di tempat kerja yang mana mengalami penurunan kualitas kerja, kesehatan fisik dan psikologis yang dapat merugikan tidak hanya untuk pekerja individu, tetapi untuk semua orang yang terkena dampaknya. Kelelahan

telah diakui sebagai bahaya pekerjaan bagi berbagai orang yang berorientasi pada orang seperti profesi pelayanan umum, pendidikan, dan kesehatan (Maslach, 1998).

Siagian (2009) berpendapat bahwa burnout adalah kondisi mental, emosional, dan kelelahan fisik yang disebabkan stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Sementara dari itu beberapa penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) antara lain: (1) Pekerjaan yang berlebihan, kekurangan sumber daya manusia kompeten mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak. (2) Kekurangan waktu, batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya, atasan bukannya memberi solusi pemecahan, namuns eringkal memberikan tugas-tugas baru untuk dikerjakan. (3) Konflik peran, biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang seringkali disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tersebut. (4) Ambiguitas peran, tidak jelasnya deskripsi tugas sering kali membuat karyawan mengerjakan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut kalau ditilik dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaan (Moore, dalam Sani, 2012).

Spector (1996) mengatakan bahwa *burnout* keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu

tertentu. Seseorang yang menderita *burnout* secara kelelahan emosional dan memiliki motivasi kerja rendah. *Burnout* akan menyebabkan penurunan efektivitas individu kerja, dampak sebagai dari sikap perilakunya yang negative (Nurjayadi dalam Widiastuti dan Astuti, 2008).

Berdasarkan uraian diatas bahwa *burnout* yaitu suatu bentuk tekanan, stress, dan kelelahan yang dialami individu mempengaruhi mental, fisik, dan psikis yang berdampak pada keluarga dan lingkungan.

2.2.2. Faktor-Faktor *Burnout*

Burnout memiliki dua faktor yang dipandang mempengaruhi (Sihotang, 2004), yaitu :

1. Faktor Eksternal

Dalam faktor eksternal terdiri dari tempat atau lingkungan kerja kurang baik, imbalan diberikan tidak mencukupi, kurangnya kesempatan untuk promosi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton.

2. Faktor Internal

Dalam faktor internal yaitu meliputi jenis kelamin, usia, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Berdasarkan paparan dijelaskan terdapat faktor-faktor yaitu eksternal imbanlan yang kurang, kurang dukungan sosial dan juga faktor internal yaitu

adanya pengaruh pada jenis kelaminnya, usia, harga dirinya dan karakteristik dari kepribadiannya.

2.2.3. Dimensi-Dimensi *Burnout*

Terdapat dimensi-dimensi *burnout* menurut Maslach dan Jackson (dalam Spector, 1996) yang dikategorikan dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Kelelahan Emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional yaitu seperti perasaan letih dan lelah ditempat kerja (Spector, 1996). Seseorang mengalami kelelahan, akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” tidak dapat teratasi lagi.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi yaitu suatu pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain. Proses penyimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hal ini berupa sikap sinis pada orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja. Perilaku itu diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderita menganggap dengan berperilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi (*reduce personal accomplishment*)

Penurunan pencapaian prestasi pribadi berupa kecenderungan penilaian negatif atas kegagalan pekerjaan diri sendiri, prestasi yang dirasakan tidak cukup dan merasa kekurangan profesionalisme diri. Hal tersebut ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan kehidupan.

Dari paparan diatas maka terdapat dimensi *burnout* yaitu adanya kelelahan emosional seperti merasakan energinya terkuras habis, depersonalisasi yaitu seperti sinis pada orang - orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan cenderung menarik diri, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi yaitu penilaian negatif dan prestasi tidak cukup dalam diri merasa kurang profesionalitas dalam diri.

2.3. Hubungan Antara *Burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru

Menjadi polisi memiliki tanggung jawab yang besar karena langsung berinteraksi dengan masyarakat yang mana hal tersebut dipengaruhi bagaimana polisi dapat menempatkan diri dengan professional terhadap pekerjaannya sehingga membuat organisasi atau instansi yaitu Polsek Bukit Raya Pekanbaru menjadi baik dari segi pelayanan dan kualitas. Berdasarkan Kamus besar bahasa

Indonesia, Polisi adalah badan pemerintah yang mana bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum, (menangkap orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya). Lalu sebagai anggota badan pemerintah (pegawai negara bertugas menjaga keamanan dan sebagainya).

Burnout adalah respon yang berkepanjangan terhadap penyebab stres interpersonal kronis ditempat kerja yang mana mengalami penurunan kualitas kerja, kesehatan fisik dan psikologis yang dapat merugikan tidak hanya untuk pekerja individu, tetapi untuk semua orang yang terkena dampaknya. Kelelahan telah diakui sebagai bahaya pekerjaan bagi berbagai orang yang berorientasi pada orang seperti profesi pelayanan umum, pendidikan, dan kesehatan (Maslach, 1998).

Beberapa penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) antara lain: (1) pekerjaan berlebihan, kekurangan sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak. (2) Kekurangan waktu, batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya, atasan bukannya memberi solusi pemecahan, namun sering kali memberikan tugas - tugas baru yang siap untuk dikerjakan. (3) Konflik peran, konflik peran biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang seringkali disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tersebut. (4)

Ambigu peran, tidak jelasnya deskripsi tugas sering kali membuat karyawan mengerjakan sesuatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan karyawan tersebut kalau ditilik dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaannya (Moore dalam Sani, 2012). Maka hal tersebut membuat polisi berpengaruh pada kesehatan fisik, mental dan lingkungannya menyebabkan ketidakproduktifitasan dalam bekerja.

Mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif Robbinson dan Judge (2008) adalah perilaku yang secara aktif mengganggu atau merusak keamanan organisasi. Hal-hal termasuk di dalam perbuatan perilaku kerja kontraproduktif adalah pencurian, absensi, dan perusakan properti organisasi atau perusahaan, bertingkah agresif terhadap rekan kerja. Sementara itu menurut Vardi dan Weitz (2004) Perilaku *Counterproductive Work Behavior* adalah ancaman sangat berbahaya bagi organisasi. *Counterproductive Work Behavior* adalah seperangkat tindakan berbeda yang memiliki karakteristik yang sama yang terjadi bersifat sukarela dan membahayakan atau berniat merugikan organisasi dana tau pemangku kepentingan organisasi, seperti rekan kerja, pelanggan, dan supervisor (Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh, dan Kessler, 2006).

Pada penelitian Smoktunowicz (2015) dalam penelitiannya 625 petugas polisi menggunakan analisis mediasi yang dimoderasi menunjukkan bahwa kelelahan pekerjaan yang tinggi terkait dengan CWB yang lebih sering ketika dukungan rendah dan kontrol tinggi. Tuntutan pekerjaan-asosiasi CWB signifikan ketika dukungan rendah dan kontrol tinggi

Pada penelitian Santoso (2017) 64 orang pegawai terdapat pengaruh secara negatif dan juga signifikan antara kejenuhan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian yang menunjukkan kejenuhan kerja yang dialami pegawai penyuluh pertanian disebabkan oleh, penurunan pencapaian prestasi, depersonalisasi, dan yang paling dominan adalah kelelahan emosional akhirnya mengarah kepada penurunan pencapaian prestasi, dan berimbas kepada penurunan pada kinerja. Maka dari hal tersebut jelas semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi pula *counterproductive work behavior*.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang ada diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis terdapat adanya Hubungan Antara *Burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* Pada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian yaitu suatu sifat atau atribut atau nilai dari orang, kegiatan, atau objek yang mempunyai varias tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini yaitu kuantitatif yang mana melihat pengaruh antara *Burnout* dan *Counterproductive Work Behavior*. Yang mana penelitian ini terdapat:

1. Variabel bebas (X) : *Burnout*
2. Variabel terikat (Y) : *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

3.2. Definisi Operasional Variabel

3.2.1. *Counterproductive Work Behavior*

Counterproductive Work Behavior (CWB) yaitu suatu perilaku yang sengaja dilakukan dan dapat menyebabkan kerugian serta membahayakan dalam sistem organisasi, anggota organisasi dan lingkungan organisasi yang mana melanggar norma-norma dan nilai-nilai yang ada. Adapun dimensi *Counterproductive Work Behaviour (CWB)* menggunakan dimensi oleh teori Robinson dan Bennet (1995) dalam empat dimensi, antara lain: penyimpangan pada produksi (*production deviance*), penyimpangan dalam properti (*property*

deviance), penyimpangan bentuk politik (*politic deviance*), dan juga agresi ke individu (*personal aggression*).

3.2.2. Burnout

Burnout yaitu suatu reaksi dari individu merasakan fisik, mental terjadi suatu hal yang berbeda seperti kelelahan emosional dan memiliki motivasi kerja yang rendah dan menyebabkan penurunan efektivitas kerja individu, sebagai dampak dari perilaku dan sikap yang negatif. *Burnout* diukur menggunakan dimensi-dimensi oleh Maslach dan Jackson (dalam Spector, 1996) yang dikategorikan dalam tiga dimensi, diantaranya: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan pencapaian prestasi pribadi (*reduce personal accomplishment*) dan depersonalisasi (*depersonalization*).

3.3. Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Dikatakan Populasi adalah subjek keseluruhan di penelitian (Arikunto, 2010). Populasi menurut Sugiyono (2010) berupa suatu bentuk wilayah terdiri dari subjek dan objek mempunyai suatu karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang mana untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh polisi di Polsek Bukit Raya Pekanbaru adapun populasi dalam penelitian yaitu 95 polisi.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini adalah polisi yang berada di Polsek Bukit Raya Pekanbaru sebanyak 95 orang. Sampel yaitu karakteristik dan jumlah yang merupakan bagian dari populasi, maka sampel merupakan sebagian populasi yang mana karakteristiknya akan diselidiki, dan dapat mewakili keseluruhan populasi sehingga dari populasi lebih sedikit jumlahnya (Sugiyono, 2011).

Pada penelitian ini populasi dalam penelitian jumlah kurang dari 100 orang, maka dari itu sampel penelitian merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2012) apabila populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan.

Selanjutnya jika subjek jumlahnya lebih dari 100 orang maka diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih dari jumlah populasinya. Jumlah populasi yang ada dibawah 100, yaitu relatif kecil maka peneliti menggunakan seluruh populasi yaitu sampel sebanyak 95 orang.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik adalah *sampling* jenuh. Teknik *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian adalah seluruh polisi yang berada pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru, seluruh personil memiliki kesempatan untuk menjadi sampel dalam penelitian yaitu 95 orang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa skala *Likert* yaitu terdapat dua skala dari variabel bebas dan terikat yaitu skala *Burnout dan Counterproductive Work Behavior*. Diketahui Sugiyono (2010) bahwa mengukur pendapat, persepsi, serta sikap seseorang atau kelompok adalah menggunakan skala *Likert* dalam mengenai fenomena sosial.

Dua sikap dalam skala *likert* yang digunakan peneliti diantaranya *favorable* (menyetujui) dan *unfavorable* (tidak menyetujui). Pada tiap aitem terdapat jawaban yaitu empat alternatif : 1. Sangat Sesuai (SS), 2. Sesuai (S), 3. Tidak Sesuai (TS), dan 4. Sangat Tidak Sesuai (STS).

3.4.1. Skala *Counterproductive Work Behavior*

Penelitian ini memakai alat ukur yaitu dengan menggunakan skala Perilaku kerja kontraproduktif dan *Counterproductive Work Behavior (CWB)* dari penelitian terdahulu Rindra Ayu Wahyuni (2019). Yang mana skala berdasarkan diukur dari teori Robinson dan Bennet (1995).

Dimensi yaitu penyimpangan pada produksi (*production deviance*), penyimpangan terhadap properti (*property deviance*), penyimpangan daripolitik (*politic deviance*) dan penyimpangan terhadap individu (*personal aggression*) pada skala *Counterproductive Work Behavior* dengan koefisien reliabilitas 0,916 dan Koefisien validitas yang sah antara 0,305 sampai dengan 0,708 .

Tabel 3.1
Blueprint skala Counterproductive Work Behavior (CWB)

No	Dimensi	No aitem		Total Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penyimpangan property (<i>Property Deviance</i>)	1, 11, 15	2, 12, 16, 25, 26	8
2.	Penyimpangan Produksi (<i>Production Deviance</i>)	3, 20, 22	4, 21	5
3.	Penyimpangan Politik (<i>Politic Deviance</i>)	5, 9, 17	6, 10, 19	6
4.	Agresi Individu (<i>Personal Aggression</i>)	7, 13, 24	8, 14, 18, 23	7
Total		12	14	26

3.4.2. Skala *Burnout*

Pada skala *Burnout* ini menggunakan skala dari Cahyani Tri Windari (2019) dari teori Maslach dengan dimensi-dimensi yang ada yaitu kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), penurunan Pencapaian prestasi pribadi (*Reduce Personal Accomplishment*), dan depersonalisasi (*Depersonalization*). Pada skala ini memiliki koefisien reliabilitas 0,922 dan koefisien validitas yang sah di atas 0,30.

Tabel 3.2
Blueprint Skala Brunout

No	Dimensi	No aitem		Total Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	1,2,3,7 5, 19, 20		7
2.	Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>)	10,21 9, 14, 18		5
3.	Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (<i>Reduce Personal Accomplishment</i>)		4,8,11,12, 15,16,17	7
Total		12	7	19

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.5.1. Validitas

Validitas menurut (Azwar, 2012) sejauhmana kecermatan dan ketepatan fungsi ukurannya. Instrument pengukur dikatakan validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur, yang sesuai dilakukan pengukuran tersebut. Valid berarti instrument tersebut bisa mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Alat ukur dalam penelitian ini tidak dilakukan pengujian validitasnya, karena alat ukur yang digunakan adalah hasil adaptasi yaitu skala *Counterproductive Work Behavior* dan skala *Burnout*.

3.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu terjemahan kata *reability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas tinggi rendahnya ditunjukkan secara empirik oleh

koefisien reliabilitas. Semakin tingginya koefisien berarti menunjukkan tingkat reliabilitas yang semakin baik (Azwar, 2013). Ditunjukkan koefisien reliabilitas mendekati 1,0 maka reliabilitasnya tinggi, sebaliknya jika reliabilitasnya mendekati 0,5 maka tingkat reliabilitasnya semakin rendah.

3.6. Metode Analisis Data

Pada analisis data penelitian ini merupakan metode data yang bersifat kuantitatif yang mana akan dianalisis dengan pendekatan statistik, sebelumnya dalam penelitian ini akan dilakukan dengan analisis: (1) Uji Asumsi Dasar yaitu uji normalitas dan uji linieritas, lalu (2) uji hipotesis.

3.6.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah normal atau tidaknya sebaran data penelitian yang dapat dilihat melalui kurva normal. Perhitungan uji normalitas diolah dengan menggunakan program *Computer Statisticall Product and Service Solution (SPSS) 24.0 for windows* yaitu diketahui dengan data dikatakan normal jika $Z < 1,97$ atau $p > 0.05$ dari data.

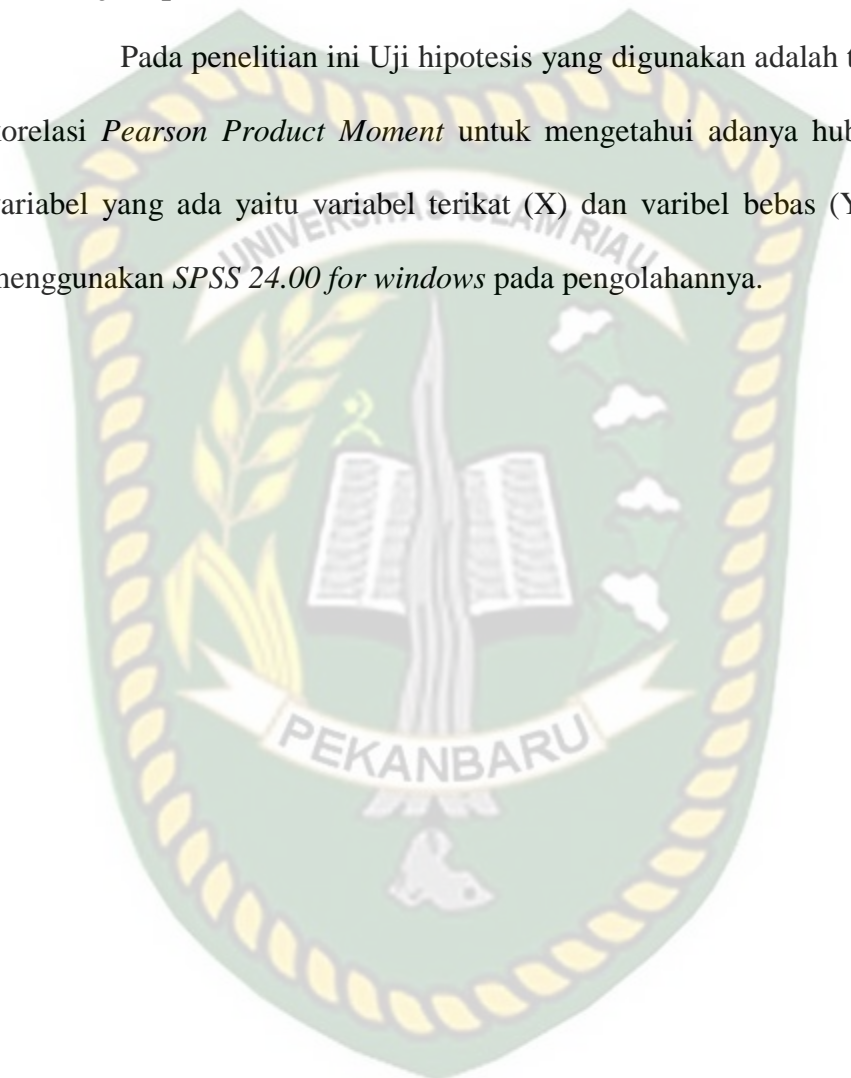
3.6.2. Uji Linieritas

Uji Linieritas ini dilakukan untuk melihat arah, kekuatan, bentuk, dari hubungan antara variabel x dan y yang ada yaitu Uji Linieritas yang dilakukan terhadap variabel *Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior (CWB)* pada polisi yaitu melihat adanya suatu linier atau tidaknya, maka digunakan uji linieritas. Pada ketentuannya yaitu melihat jika $p > 0.05$ maka hubungan linier,

tetapi jika $p < 0.05$ maka hubungannya tidak linier itu pada nilai p dari nilai F (*deviation from linierity*).

3.6.3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini Uji hipotesis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel yang ada yaitu variabel terikat (X) dan varibel bebas (Y) yang mana menggunakan *SPSS 24.00 for windows* pada pengolahannya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1. Orientasi Kancan Penelitian

1. Polsek Bukit Raya Pekanbaru

Polsek Bukit Raya Pekanbaru terletak di kecamatan Bukit raya yaitu salah satu dari kecamatan di wilayah kota Pekanbaru. Kecamatan Bukit raya luasnya adalah 22,05 km². Polsek Bukit Raya mengawasi 2 (Dua) kecamatan yaitu : 1. Kecamatan Marpoyan Damai 2. Kecamatan Bukit Raya.

Polsek Bukit Raya berdiri pada tahun 1987. Polsek Bukit Raya merupakan instansi kepolisian yang berada di bawah naungan Polres Kota Pekanbaru. Bertempat di Jl. Unggas 68 kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, lokasi kantor sangat strategis sehingga banyaknya melayani masyarakat yang mana terletak dekat jalan raya yang mana mempermudah masyarakat melakukan proses pelayanan dalam penegakan hukum.

2. Visi dan Misi Polsek Bukit Raya Pekanbaru

1. Mampu menjadi pelindung pengayoman dan pelayanan masyarakat dalam kehidupan masyarakat demokratis.

2. Dipercaya masyarakat dalam melakukan penegakan hukum secara professional dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai dan sopremasi hukum dan hak asasi manusia.
3. Bersama masyarakat memelihara stabilitas kamtibmas agar tetap kondusif sehingga terwujudnya keamanan dan ketentraman.

Misi yaitu :

4. Menciptakan rasa aman dan mencegah timbul suatu kejahatan setiap saat dengan tetap memperhatikan norma dan nilai yang berlaku.
5. Memberikan pengayoman, perlindungan dan pelayanan masyarakat dengan mudah tidak berbelit-belit sehingga terbebas dari rasa takut.
6. Mensosialisasikan kepada masyarakat mengenai hukum, untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan hukum oleh masyarakat.
7. Menghormati hak asasi manusia dan menjunjung tinggi supremasi hukum, proposional, menegakan secara objektif dan transparan dan akuntabel.

4.2. Persiapan Penelitian

Melakukan penelitian, sebelumnya peneliti melakukan persiapan penelitian yang mana melakukan wawancara sekilas pada tanggal 1 Juli 2020 dengan beberapa personil, lalu sementara itu peneliti mempersiapkan surat rekomendasi penelitian yang diproses melalui situs SIAP yang mempermudah

mahasiswa dalam pelaksanaan administrasi di tata usaha, setelah mengurus surat dan menunggu selesai akhirnya peneliti menerima surat penelitian rekomendasi ke Polsek Bukit Raya Pekanbaru dengan nomor surat 351/E.UIR/27.F.Psi/2020. Peneliti mengajukan surat permohonan penelitian kepada Kapolsek Bukit Raya Pekanbaru pada tanggal 07 Juli 2020 akhirnya peneliti diperbolehkan meneliti pada tanggal 11 Juli 2020.

4.3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada tanggal 11 Juli 2020 di Polsek Bukit Raya bertempat di Jalan. Unggas 68 Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. sebelumnya penelitimelakukan persiapan, dengan mempersiapkan angket sebanyak 95 angket yang mana menggunakan angket terpakai yang telah disusun sesuai aitem-aitem dari skalanya, yang mana terdiri dari 2 skala yaitu *burnout* dengan 19 aitem dan *counterproductive work behavior* dengan 26 aitem. Sebelumnya peneliti menemui penanggung jawab yang ditugaskan untuk membimbing peneliti dalam penelitian dan penyebaran angket.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Data Demografi

Setelah penelitian dilakukan dan didapatkan dari data responden. Berikut informasi data responden yang telah dimuat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1
Responden Identitas Subjek

Identitas Diri	F	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki – laki	87	91.6
2. Perempuan	8	8.4
Usia		
1. 20-38 tahun	38	40
2. 39-60 tahun	57	60
Total	95	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat identitas diri berdasarkan jenis kelamin jumlah terbanyak terdapat pada laki-laki yaitu sebanyak 87 orang dengan (91.6%) dan pada perempuan sebanyak 8 orang dengan (8.4%). Sedangkan identitas diri berdasarkan usia dari rentang 20-38 tahun sebanyak 38 dengan (40%) dan pada usia 39-60 tahun sebanyak 57 dengan (60%) sehingga mayoritas pada subjek penelitian ini adalah laki-laki dan mayoritas pada rentang usia adalah 39-60 tahun.

Tabel 4.2
Responden Identitas Subjek

Identitas Diri	F	Persentase
Lama Bekerja		
1. 1-15	26	27.4
2. 16-30	55	57.9
3. 31-40	14	14.7
Pendidikan Terakhir		
1. SMA	74	77.9
2. S1	16	16.8
3. S2	5	5.3
Total	95	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka identitas subjek dilihat dari lama bekerja pada rentang 1-15 sebanyak 26 orang dengan (27.4%), 16-30 sebanyak 55 orang dengan (57.9%), dan 31-40 sebanyak 14 orang dengan (14.7%). Lalu pada identitas subjek dari pendidikan terakhir terdapat SMA sebanyak 74 orang dengan (77.9%), S1 sebanyak 16 orang dengan (16.8%) dan S2 sebanyak 5 orang dengan (5.3%) maka mayoritas pada lama bekerja pada subjek yang ada terlihat pada rentang 16-30 tahun dengan (57.9%) dan mayoritas pendidikan terakhir yaitu tamatan SMA 74 orang dengan (77.9%).

Tabel 4.3
Responden Identitas Subjek

Identitas Diri	F	Persentase
Jabatan		
1. KAPOLSEK	1	1.1
2. WAKAPOLSEK	1	1.1
3. SIEUM	2	2.1
4. SIEHUMAS	1	1.1
5. SIEKUM	1	1.1
6. PROVOST	5	5.3
7. BINMAS	17	17.3
8. INTELKAM	5	5.3
9. LANTAS	8	8.4
10. SUBSEKTOR	9	9.5
11. RESKRIM	19	20
12. SABHARA	20	21.1
13. SPKT	6	6.3
Total	95	100%

Berdasarkan tabel diatas, dari identitas subjek dilihat dari jabatan yaitu Kapolsek sebanyak 1 orang dengan (1.1%), Wakapolsek sebanyak 1 orang dengan (1.1%), Sieum sebanyak 2 orang dengan (2.1%), Siehumas sebanyak 1 orang dengan (1.1%), siekum sebanyak 1 orang dengan (1.1%), Provost

sebanyak 5 orang dengan (5.3%), Binmas sebanyak 17 orang dengan (17.3%), Intelkam sebanyak 5 orang dengan (5.3%), Lantas sebanyak 8 orang dengan (8.4%), Subsektor sebanyak 9 orang dengan (9.5%), Reskrim 19 orang dengan (20%), Sabhara sebanyak 20 orang dengan (21.1%), dan Spkt sebanyak 6 orang dengan (6.3%) maka disimpulkan mayoritas jabatan yang ada yaitu pada Sabhara sebanyak 20 orang dengan (21.1%).

4.5. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lapangan mengenai *Burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* maka diperoleh skor dan dianalisis secara deskriptif menggunakan *statistical product and service solution* (SPSS), maka ditemukan gambaran yaitu:

Tabel 4.4
Rentang Skor Penelitian

Variabel Penelitian	Skor yang diperoleh (Empirik)				Skor yang di mungkinkan (Hipotetik)			
	X Max	X Min	Rata-rata	SD	X Max	X Min	Rata-rata	SD
<i>Burnout</i>	68	20	41.99	10.74	76	19	47.5	9.5
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	102	56	83.32	10.40	104	26	65	13

Pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui gambaran dari *burnout* dan *counterproductive work behavior* (CWB), sangat beragam dari skor yang diperoleh (empirik). Pada variabel *burnout* rentang skor yang didapat sebanyak 20 sampai 68. Pada variabel *counterproductive work behavior* (CWB) rentang

skor didapatkan antara 56 sampai dengan 102. Adapun dilihat hasil deskripsi data penelitian diatas, selanjutnya akan digunakan untuk menentukan kategori skala, kategori ditetapkan dari nilai *mean* dan standar deviasi perolehan hipotetik masing-masing skala.

Hasil deskripsi data dapat menentukan perbandingan antara skor diperoleh (empirik) dan skor dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Pada variabel *burnout mean* hipotetik 47,5 berada diatas mean empirik 41,99, dan pada variabel *counterproductive work behavior (CWB)* mean empirik 83,32 berada diatas hipotetik 65.

Berdasarkan hasil deskripsi statisti tersebut, selanjutnya ditentukan kategori menurut dari variabel-variabel penelitian. Kategori yang dibuat berdasarkan rerata hipotetik. Kategori dibagi menjadi lima bagian ketegori yaitu:

- Sangat Tinggi : $X \geq M + 1,5 SD$
 Tinggi : $M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
 Sedang : $M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
 Rendah : $M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
 Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan:

- M : *Mean* Hipotetik
 SD : Standart Deviasi

Deskripsi data menggunakan rumus kategori diatas, maka skala *burnout* yang ada pada penelitian ini terbagi 5 bagian yaitu sangat tinggi, tinggi,

sedang, rendah dan sangat rendah. Kategori skor skala *burnout* dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala *Burnout*

Rentang Nilai	Kategori	F	%
$X \geq 61.75$	Sangat Tinggi	6	6.3%
$52.25 \leq X < 61.75$	Tinggi	6	6.3%
$42.75 \leq X < 52.25$	Sedang	34	35.8%
$33.25 \leq X < 42.75$	Rendah	27	28.4%
$X \leq 33.25$	Sangat Rendah	22	23.2%
Total		95	100

Pada tabel 4.5 diatas, maka diperoleh hasil bahwa kriteria pada variabel *burnout* yaitu terbanyak dengan jumlah frekuensi 34 dari 95 subjek, sebesar 35,8% berada pada rentang skor 42.75-52.25 termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya, kategorisasi *Counterproductive Work Behavior* tabel 4.6 dibawah:

Tabel 4.6
Rentang Nilai dan Kategori Skor Partisipan Skala *Counterproductive Work Behavior*

Rentang Nilai	Kategori	F	%
$X \geq 84.5$	Sangat Tinggi	42	44.2%
$71.5 \leq X < 84.5$	Tinggi	39	41.1%
$58.5 \leq X < 71.5$	Sedang	13	13.7%
$45.5 \leq X < 58.5$	Rendah	1	1.1%
$X \leq 45.5$	Sangat Rendah	0	0 %
Total		95	100

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa kriteria terbanyak dengan jumlah frekuensi 42 dari 95 yaitu 44.2% berada pada rentang skor diatas 84.5 dan termasuk kategori sangat tinggi.

4.6. Uji Asumsi

Dalam hal ini dilakukan terlebih dahulu uji asumsi sebelum lanjut melakukan uji hipotesis. Uji asumsi digunakan untuk menganalisis normalitas dan linearitas data penelitian. Uji asumsi diolah dengan SPSS 24.0 *for windows*:

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data sebaran yang ada pada variabel yang diteliti, melihat berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan untuk mengetahui normalitas atau tidaknya data variabel adalah apabila jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal (Azwar, 2010). Berdasarkan data yang ada pada variabel *burnout* dan *counterproductive work behavior* maka hasil dilihat pada tabel 4.7 yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Asumsi Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,068	0,200	Normal
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	0,077	0,200	Normal

Pada tabel 4.7 diketahui dengan *One Simple Kolmogrov-Smirnov Test* maka diperoleh hasil yang didapat bahwa variabel terdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai K-SZ untuk variabel *burnout* adalah 0,068 dan nilai signifikan 0,200 ($p > 0,05$). Pada variabel *counterproductive work behavior* dilihat nilai K-SZ sebesar 0,077 dengan nilai signifikan 0,200 ($p > 0,05$), jadi

burnout dinyatakan berdistribusi normal, begitupula variabel *counterproductive work* berdistribusi dengan normal.

4.6.2. Uji Linieritas

Pada uji linearitas ini untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Perubahan variabel bebas cenderung diikuti dengan variabel terikat apabila memiliki $p > 0,05$ maka kedua variabel dikatakan linear. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka kedua variabel dikatakan tidak linear (Azwar, 2010). Hasil uji linear dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity (F)	P	Keterangan
<i>Burnout</i> dengan <i>Counterproductive Work Behavior</i>	0.804	0.759	Linear

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka ditemukan hasil uji linearitas dilakukan terhadap variabel *burnout* dengan *counterproductive work behavior* (CWB) maka ditemukan nilai F sebesar 0,804 dengan p 0,759 ($p > 0.05$). Maka hasil dari Uji linearitas hubungan pada variabel menunjukkan linier kedua variabel.

4.6.3 Uji Hipotesis

4.6.3.1 Uji Korelasi

Hasil hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan *burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Adapun pada penelitian ini

menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* (r) kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan.

Tabel 4.9
Uji Hipotesis Korelasi

<i>Correlations</i>				
Variabel	Mean	Std. Deviation	Burnout	CWB
Burnout	41.99	10.745	1	.246*
Sig.				.016
N			95	95
CWB	83.32	10.407	.246*	1
Sig.			.016	
N			95	95

Berdasarkan hasil analisis variabel *burnout* dan *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) pada Polisi Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien (r) 0,246 dengan $p = 0,016$ ($p < 0.05$), sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

4.6.3.2 Uji Regresi

Analisis ini juga bertujuan untuk mencari nilai kontribusi variabel *burnout* dengan *counterproductive work behavior* yang ditunjukkan pada nilai R^2 (*square*) pada tabel 4.12:

Tabel 4.10
Nilai Kontribusi *Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.246 ^a	.061	.051	10.140

Dilihat dari tabel 4.12 diatas nilai R menunjukkan koefisien korelasi secara bersama-sama (simultan) sebesar $R = 0,246$. Kontribusi variabel *burnout* terhadap variabel terikat *counterproductive work behavior* menunjukkan R^2 adalah sebesar 0,061. Nilai tersebut mengarti bahwa *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* adalah sebesar 6,1% dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 93,9% seperti kondisi geografis, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, cuaca, kelebihan jam kerja, konflik, ketidakadilan, beban kerja yang berlebihan, gaji dan tunjangan, komitmen kerja dan lain sebagainya.

4.7. Pembahasan

Pada penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dan analisis data yang telah ada. Dilihat dari hasil hipotesis penelitian terdapat 95 subjek pada hipotesis satu (H1) pada uji korelasi *pearson* maka yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) pada Polisi Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien (r) 0,246 dengan $p= 0,016$ ($p<0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut di jelaskan Sebuah konsep

menyatakan bahwa seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan masyarakat dan bidang kesehatan rentan mengalami stres emosional dan interpersonal. Sebagian besar kasus *burnout* dilaporkan terjadi pada *care-giving* dan pekerja dalam bidang pelayanan masyarakat seperti guru, dokter, perawat, polisi, dan lain-lain, di mana inti dari pekerjaan mereka adalah hubungan antara penyedia dan penerima layanan (Khan et al, 2012).

Sedangkan hipotesis dua (H2) mencari kontribusi variabel *burnout* dengan variabel terikat *counterproductive work behavior* menunjukkan R^2 adalah sebesar 0,061. Nilai tersebut mengartikan bahwa *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* adalah sebesar 6,1% yang mana *burnout* dilihat pada kategori termasuk sedang dengan 35,8 % yang membuat adanya perilaku kontraproduktif dan dari 6,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 93,9% seperti kondisi geografis, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, cuaca, kelebihan jam kerja, konflik, ketidakadilan, beban kerja yang berlebihan, gaji dan tunjangan, komitmen kerja dan lain sebagainya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yaitu sebagai personil harus siap sedia dengan adanya pergantian atau menggantikan rekan kerja yang berhalangan datang. Penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni, Asmony, dan Suryatni (2015) bahwa pada beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya *burnout*. Beban bekerja seperti banyaknya kegiatan, energi, dan waktu yang terkuras secara baik mental ataupun fisik dengan memberikan

kapasitas kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan tugas yang ada diberikan.

Bertanggung jawab sebagai anggota kepolisian harus dapat lebih sabar dan memiliki mental yang kuat, karena mereka harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bertanggung jawab kepada atasan. *Burnout* dikaitkan dengan kelelahan, sulit tidur, penyakit fisik, peningkatan penggunaan obat-obatan dan alkohol, serta masalah dalam keluarga (Taheri, Forouzandeh, Zamani, & Seddighi, 2012). Personil polisi adanya perilaku-perilaku tidak sesuai prosedur, produktifitas menurun, sulit mengontrol emosi saat pelayanan dan kehadiran dalam bekerja yang tidak sesuai. Hal tersebut juga terlihat pada kecenderungan *counterproductive work behavior* pada kategori sangat tinggi 44.2% yang mana *counterproductive work behavior* merupakan hal yang terselubung dan sering kali tidak diperhatikan dalam organisasi, tetapi perilaku ini memberikan dampak yang besar dalam aspek produktivitas (Thomas, 2012).

Pada penelitian Smoktunowicz (2015) dalam penelitiannya 625 petugas polisi menggunakan analisis mediasi yang dimoderasi menunjukkan bahwa kelelahan pekerjaan yang tinggi terkait dengan CWB yang lebih sering ketika dukungan rendah dan kontrol tinggi. Tuntutan pekerjaan-asosiasi CWB signifikan ketika dukungan rendah dan kontrol tinggi. Di dukung penelitian Gulza (2014) sebanyak 287 karyawan dari perusahaan yang beroperasi di Pakistan mengungkapkan bahwa persepsi karyawan tentang HPWS positif terkait

dengan hasil psikologis karyawan (kecemasan, *burnout* , peran berlebihan) yang selanjutnya menghasilkan perilaku negatif (CWB) karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian Chernyak-Hai dan Tziner (2014) didapati kualitas hubungan atasan-bawahan mempunyai kaitan dengan tingkahlaku kerja kontraproduktif, keadilan yang diterima dan status pekerjaan. Adanya kualitas antara pimpinan dan bawahan juga dukungan membuat adanya hasil kerja yang produktif. Adnyaswari & Adnyani (2017) bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* yang mengartikan semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah kecenderungan *burnout*.

Penelitian Ippolito, Adler, Thomas, Litz, & Hölzl (2005) telah mengkonfirmasi bahwa dalam Permintaan Pekerjaan Tinggi Kondisi Kontrol Kerja Rendah, rendah dukungan sosial mengarah pada kesehatan yang buruk. Didukung Sitawati dan Putra (2016) tentang pengaruh *burnout* (kelelahan emosional) terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan variabel moderasi stres kerja diketahui bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku menyimpang karyawan atau CWB.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diperoleh yaitu kelemahan dalam penelitian ini adalah masih sedikitnya penelitian pendukung pada variabel yang menggunakan subjek polisi yang mana lebih banyak pada medis. Pada variabel yang digunakan tidak mewakili keseluruhan timbulnya faktor-faktor

counterproductive work behavior. Karena kesibukan pada subjek sehingga dalam pengambilan data memakan waktu lama dan juga sampel hanya polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru sehingga hasil tidak mendeskripsikan keseluruhan instansi kepolisian di Pekanbaru.

Hasil penelitian maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior*. Hal tersebut yang mana mempengaruhi pada kinerja dan organisasi dalam instansi.

4.8. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat kelemahan dalam penelitian ini karena keterbatasan pada peneliti. Adapun kelemahan tersebut yaitu:

1. Pada penelitian ini sampelnya hanya polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru yang mana tidak mencakupi polisi yang ada di kota Pekanbaru, sehingga hasil yang ada tidak mendeskripsikan pada jenis instansi atau organisasi publik lainnya.
2. Variabel pada penelitian ini belum mewakili adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi adanya *counterproductive work behavior* (CWB).
3. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, dan wawancara.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan hasil penelitian yang telah diperoleh yaitu disimpulkannya terdapat adanya hubungan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* (CWB). *Burnout* adalah salah satu faktor yang menimbulkan *counterproductive work behavior* dan faktor-faktor lainnya.

5.2. Saran

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1. Kepada Polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru

Sebagai profesi yang harus selalu siap, maka polisi Polsek Bukit Raya kota Pekanbaru harus lebih tegas dalam memberikan sanksi dan juga *reward* agar polisi yang bekerja lebih menjaga produktifitas dalam bekerja. Hal lainnya memberikan dukungan satu sama lain, menjaga kondisi fisik dengan kegiatan olahraga rutin, dan menjaga hubungan antara sejawat juga atasan. Tidak lupa menjaga kode etik profesi dan selalu bersyukur dengan apa yang telah diberi Allah mencapai visi misi instansi demi kedamaian bersama.

5.2.2. Kepada Peneliti

Kepada peneliti yang tertarik selanjutnya melakukan penelitian, yang mana tertarik pada variabel yang sama. Diharapkan dapat mempertimbangkan variabel bebas lainnya yang mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* (CWB) seperti: kepemimpinan, jenis kelamin, jabatan, kondisi geografis, budaya organisasi, komitmen kerja, motivasi, gaji atau tunjangan, jam kerja, lingkungan keluarga, konflik kerja, umur, kondisi fisik dan lain-lain. Lalu membuat skala penelitian sendiri agar lebih banyak variasi variabel yang lebih memperbagus penelitian dan memperkaya ilmu juga wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5).
- Anderson, N. (2005). *Handbook of Industrial, work, and Organizational Psychology*. Vol 1. London: Sage.
- Ansari, M. E., Maleki, S., & Mazraeh, S. (2013). An analysis of factors affected on employees' counterproductive work behavior: The moderating role of job burnout and engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350-359.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviours. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 48-70.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas, Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahrami, F., Motaharinejad, F., Samadi^o, S., & Samadi, E. B. F. M. (2016). Research Paper Investigating the Intermediate Role of Job Stress and Job Burnout Concerning Orga-nizational Justice and Counterproductive Behaviors Among Nurses. *Journal of Zabzevar University of Medical sciences*. 23 (4).
- Baron & Greenberg. (2003). *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*. 5th Edition. USA: Prentice Hall.
- Blankert, Jean. (1964). *Grand theory of burnout*. Pathogenesis of burnout, progress of illness, framing of burnout in psychological and immunological theory. Physical measurement of burnout through immunology. Reconciliation of 'burnout as psychological concept' with 'main stream medical theory'. Psychoneuroimmunology of burnout.
- Boyce, J. (2006). Police Officers Under Stress. *System School of Law Enforcement Supervision*. Arkanas : Ciminal Justice Institute University.

- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in psychology*, 8, 1890.
- Chernyak-Hai, L. & Tziner, A. (2014). Relationship Between CWB, Perceived Justice And Climate, Occupational Status, And Leader-Member Exchange. *Journal Of Leader Member Exchange*, 30 (1), 67-74.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309.
- Gulza, S., Moon, M. A., Attiq, S., & Azam, R. I. (2014). The darker side of high performance work systems: Examining employee psychological outcomes and counterproductive work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(3), 715-732.
- Gruys, Melissa & Sackett, Paul. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*. 11. 30 - 42. 10.1111/1468-2389.00224.
- Ippolito, J., Adler, A. B., Thomas, J. L., Litz, B. T., & Hölzl, R. (2005). Extending and applying the demand-control model: The role of soldier's coping on a peacekeeping deployment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 452-464.
- Kang, M. Y., Han, N. Y., & Bae, S. W. (2017). A Study on the Effects of Emotional Labor on Counterproductive Work Behavior via Burnout. *Management & Information Systems Review*, 36(1), 309-327.
- Kelloway, E. K. (2010). *Counterproductive Work Behavior as Protest*, Canada: Elsevier, Saint Mary's University.
- Khan, E., Shah, A., Akbar, M., Shuja'at, J., Riaz, M., & Akthar, M. (2012). Work-family conflict and burnout among lecturers of public sector colleges. *Pakistan Journal of Psychology*, 43 (2). 93-107
- Kwak. (2006). The Relationships of Organizational Injustice With Employee Burnout and Counterproductive Work Behaviors: Equity Sensitivity As a Moderator. *Dissertations*. Central Michigan University, ProQuest Dissertations Publishing.
- Levy, S., & Ritti, R. R. (2003). Instructor Manual for The Ropes to Skip and Ropes to Know.
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of principles of Organizational Behavior*. West sussex: Jhon Wiley & Sons Ltd.

- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68, 85.
- Meilisa, Hilda. (2020, Januari 02). Dalam Setahun, 37 Polisi di Jatim Dipecat. *Detiknews*. Diakses 25 Agustus 2020 pada <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4843706/dalam-setahun-37-polisi-di-jatim-dipecat>.
- Putri, D. A. D. (2018). *Pengaruh Burnout Syndrome terhadap Counterproductive Work Behaviour dengan Moderasi Emotional Intelligence: Studi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa X* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Alih Bahasa: Diana. Jakarta : Selemba Empatwa
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125- 145.
- Sackett, P. R. and DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work In Anderson N., Ones D. S., Sinangil H. K., and Viswesvaran C. (Eds.). *Handbook of industrial, work and organizational psychology, Volume 1: Personnel Psychology*. (pp. 145-164). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
- Sani, A. (2012). Analisis Pengaruh Burnout Dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. *Jurnal Manajemen Ekonomi UIN Malang*.
- Santoso, D., & Hidayati, T. (2017). Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 1(1), 1-9.
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2002). *Psychology and Work Today*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sihotang, N.I. (2004). *Burnout* pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal Psyche*, 1(1), 9-16.
- Sitawati, N. W. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan dengan Variabel Moderasi Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12).

- Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2015). Explaining counterproductive work behaviors among police officers: The indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by job control and social support. *Human Performance*, 28(4), 332-350.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Spector PE, Fox S, Penney LM, Bruursema K, Goh A, Kessler S. (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?'. *Journal of Vocational Behavior*. 68(3): 446-460.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Taheri, M., Forouzandeh, E., Zamani, L., & Seddighi, Z. (2012). Comparison of burnout stress between psychal education employees and industrial workers. *Annals of Biological Research, and job*, 3 (3), 1242-1246.
- Tanjung, Chaidir A. (2019, Agustus 19). 6 Personel Polda Riau Dipecat, Paling Banyak karena Kasus Narkoba. *Detiknews*. Diakses 25 Agustus 2020 dari <https://news.detik.com/berita/d-4671806/6-personel-polda-riau-dipecatpaling-banyak-karena-kasus-narkoba>.
- Tawale, N. E, Budi, W., dan Nurcholis, G. (2011). *Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua*. Fakultas Universitas Hangtuah Surabaya. 13(2).
- Thomas, J. (2012). *Counterproductive Work Behavior: Living in Wonderland*, New Zealand: White Paper Publisher.
- Uchenna, C. O. (2013). Counterproductive work behavior among employees in emotionally demanding jobs: the roles of perceived organizational support, job burnout, and age. *Nigerian Journal of Applied Behavioural Sciences*, 1, 105-114.
- Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia.
- Vardi Y, Weitz E. (2004). *Misbehavior In Organizations: Theory, Research, And Management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Wahyuni A., R. (2019). *Peran Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Anggota Polisi Satuan Sabhara dan Satuan Reserse Kriminal di Polres Kota Lubuklinggau*. Skripsi. Universitas Sriwijaya.
- Widiastuti, D. Z., & Astuti, K. (2008). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar. *Jurnal InSight*, 6(2).
- Windari, T., C. (2019). *Work-Family Conflict Dengan Burnout Pada Polisi Wanita Aktif Di Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Wu, M., Sun, X., Zhang, D. and Wang, C. (2016), "Moderated mediation model of relationship between perceived organizational justice and counterproductive work behavior", *Journal of Chinese Human Resource Management*. 7(2).

